

Artículo Original

# Análisis Psicométrico de la versión en Español de la Escala Interacción Trabajo-Familia (SWING)

## Psychometric analysis of the Life-Family Interaction Scale (SWING)

Melanie Z. Quiñones Guzmán <sup>1\*</sup>, Miguel E. Martínez-Lugo <sup>2</sup>, & Ramón L. Rodríguez-Montalbán <sup>3</sup>1 Universidad Albizu, San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0001-6644-5043>2 Universidad Albizu, San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0001-5586-2327>3 Universidad Interamericana Recinto Metropolitano, San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0003-2414-1943>\* Correspondencia: [mquinones919@sunmail.albizu.edu](mailto:mquinones919@sunmail.albizu.edu)

Recibido: 27 mayo 2022 | Aceptado: 22 noviembre 2022 | Publicado: 23 noviembre 2022

[WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM](http://WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM)

### Citar como:

Quiñones-Guzmán, M. Z., Martínez-Lugo, M. E., & Rodríguez-Montalbán, R. M. (2022). Análisis psicométrico de la versión en español de la Escala Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Revista Caribeña de Psicología*, 6, e6525. <https://doi.org/10.37226/rcp.v6i1.6525>

### RESUMEN

En tiempos tan complejos, las múltiples responsabilidades son la orden del día poniendo en juego el tiempo de descanso y el tiempo personal. El objetivo de este estudio es realizar un análisis psicométrico de la Escala de Interacción Trabajo-Familia (SWING) de Geurts et al. (2005) partiendo de la adaptación realizada por Moreno Jiménez et al. (2009). Un total de 886 personas trabajadoras fueron seleccionadas por disponibilidad de 21 años o más y de diferentes organizaciones en Puerto Rico. Los resultados muestran que el instrumento está compuesto por cuatro factores de interacción trabajo-familia (interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo). Los índices del SWING poseen capacidades de discriminación adecuadas. Las cuatro dimensiones del instrumento son consistentes midiendo las dimensiones del constructo interacción trabajo-familia. Concluimos que la versión en español de la Escala SWING posee propiedades psicométricas apropiadas para el uso en investigaciones y diagnósticos organizacionales en Puerto Rico.

**Palabras Claves:** análisis psicométrico, interacción trabajo-familia, SWING

### ABSTRACT

In such complex times, multiple responsibilities are the order of the day, putting rest time and personal time at stake. The objective of this investigation is to perform a psychometric analysis of the Work-Family Interaction Scale (SWING) by Geurts et al. (2005) based on the adaptation made by Moreno Jiménez et al. (2009). A total of 886 workers were selected by the availability of 21 years or older and from different organizations in Puerto Rico. The results showed that the instrument is composed of four work-family interaction factors (negative work-family interaction, negative family-work interaction, positive work-family interaction, and positive family-work interaction). SWING indexes have adequate discrimination capabilities. The four dimensions of the instrument are consistent in measuring the dimensions of the work-family interaction construct. We conclude that the Spanish version

of the SWING Scale has appropriate psychometric properties for organizational research and diagnostics in Puerto Rico.

**Keywords:** psychometric analysis, SWING, work-life interaction

## INTRODUCCIÓN

En tiempos tan complejos donde la inmediatez es la orden del día, lograr una integración adecuada entre la vida laboral y la vida personal es la meta que todos deseamos alcanzar. La interacción trabajo-familia es un tema que hace alusión a cómo los comportamientos y aprendizajes de un rol inciden en el otro y viceversa (Geurts et al., 2005). Por ello, este constructo busca entender las relaciones tanto positivas como negativas que se suscitan entre ambos roles. En este sentido Cermeño (2017) subraya que conciliar “la vida personal, familiar y laboral supone un reto para cualquier sociedad que pretenda hacer efectiva la igualdad de género” (p. 226). Por ello, cuando ocurre una inserción al mundo laboral las exigencias aumentan y todo se vuelve una rutina de despertar, trabajar y volver al hogar a continuar manejando más responsabilidades. La interrogante sería, ¿existe un balance, una conciliación y/o una interacción positiva entre todos nuestros roles? Las respuestas a esta interrogante pueden ser abordada desde diversas perspectivas.

El vínculo trabajo-familia ha tenido su proceso evolutivo a nivel conceptual. Por ejemplo, en un inicio se concibió como conflicto trabajo-familia (Greenhaus & Beutell, 1985; Kahn et al., 1964); luego trascendió a balance trabajo-familia (Clark, 2000; Greenhaus & Allen, 2011; MacDermid, 1998); después a conciliación trabajo-familia (Madhoo, 2018; Salanova Soria & Cifre Gallego, 2004) y, por último, interacción trabajo-familia (Geurts et al., 2005; Jacobs, 2006; Rodríguez-Montalbán et al., 2012; Skinner et al., 2011). Para medir el constructo, se han desarrollado diversas escalas entre ellas la Escala de Interacción Trabajo-Familia (SWING) de Geurts et al. (2005). Esta escala busca medir la interacción negativa trabajo-familia, la interacción negativa familia-trabajo, la interacción positiva trabajo-familia y la interacción positiva familia-trabajo. En cada subescala, se plantean varias premisas que hacen alusión a interacciones positivas y negativas entre ambos roles para obtener información que nos ayude en el ámbito laboral e investigativo. Por tal motivo, la pregunta a contestar sería ¿cuáles son las propiedades psicométricas de la

Escala de Interacción Trabajo-Familia (SWING) cuando se administra a una muestra de personas que trabajan en Puerto Rico? ¿Son estas propiedades psicométricas adecuadas para ser utilizadas en la academia y en el ámbito laboral? Para abordar estas interrogantes, se analizaron los datos obtenidos previamente en una investigación con una muestra de trabajadores en Puerto Rico (Rodríguez-Montalbán et al., 2012; Rodríguez-Montalbán & Martínez-Lugo, 2017; Rodríguez-Montalbán, 2018).

Sin duda alguna, este tema de trabajo-familia es extenso y en ocasiones, algo reduccionista ya que no todos los individuos pueden encajar en esta categoría. Es decir, la categoría ‘familia’ tiende a denotar exclusión o segmentación porque la referencia habitual es al núcleo relacionado al matrimonio e hijos (Fernández Arroyo, 2016; Jacobs, 2006; Skinner et al., 2011; Vesga Rodríguez, 2019). Por tal razón, la literatura se está moviendo a utilizar con mayor frecuencia el concepto ‘vida personal’ y así abordar a otras personas que en efecto también tienen una vida fuera de su lugar de trabajo que no se circunscribe únicamente a una familia (Adkins & Premeaux, 2019; Romeo et al., 2014). Es decir, todo aquel individuo que posee un tiempo de ocio, un tiempo para realizar labores de recuperación y disfrute y personas que realizan actividades en otros ámbitos de vida como pueden ser la comunidad y la religión, por ejemplo (Pérez Sánchez & Gálvez Mozo, 2009).

Nuestro estudio es pionero al momento de medir este constructo en Puerto Rico ya que la adaptación inicial la realizaron Moreno Jiménez et al. (2009) en España y al momento no se tiene información psicométrica de la escala en nuestro país. Por esta razón, comenzaremos discutiendo el constructo y su trascendencia a través del tiempo.

### Interacción Trabajo-Familia

En un mundo donde el trabajo representa una parte importante para los individuos, es imperativo poder entender cómo es la interacción de los roles laborales y familiares (Ingunza Lastra & Carrasco Muñoz, 2019). Desde pequeños, nos enseñan que tanto la

familia como el trabajo son aspectos medulares en nuestras vidas, por lo que hay que trabajar duro para poder sustentar a nuestra familia. No obstante, lo que se perdió de perspectiva es que mantener ambos roles interaccionando adecuadamente, no siempre se logra de forma sencilla.

Es por esta razón que Geurts et al. (2005) conceptualizan la interacción trabajo-familia en cómo el trabajo incide o repercute en la familia y viceversa, tomando en consideración cuatro dimensiones: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo. Los autores definen la interacción negativa trabajo-familia como *“aquellas cargas negativas en el trabajo que dificultan un buen funcionamiento en el hogar”* (p.322). Mientras que la interacción negativa familia-trabajo son *“aquellas cargas negativas en el hogar que dificultan un buen funcionamiento en el trabajo”* (p. 322). Por el contrario, la interacción positiva trabajo-familia son *“aquellas cargas positivas en el trabajo que facilitan un buen funcionamiento en el hogar”* (p.322); mientras que la interacción positiva familia-trabajo son *“aquellas cargas positivas en el hogar que facilitan un buen funcionamiento en el trabajo”* (Geurts et al., 2005, p.322).

Concretamente Geurts et al. (2005) se refieren a que las interacciones positivas entre trabajo-familia y viceversa son cómo el trabajo le brinda al individuo herramientas que puede extrapolar en su rol familiar y viceversa. Por el contrario, al referirse a las interacciones negativas entre trabajo-familia y viceversa, a lo que hacen alusión es a cómo existe un conflicto constante entre ambos roles. Las interacciones enfatizan en cómo el comportamiento de una persona en lo personal se entrelaza con lo laboral partiendo de experiencias anteriores y el resultado obtenido.

Varios autores destacan que la interacción trabajo-familia parte de la noción de que los trabajadores interactúan con su ambiente laboral/familiar y cómo las consecuencias de estos tienen repercusiones en términos de la salud psicosocial (Geurts et al., 2005; Moreno Jiménez et al., 2009; Rodríguez-Montalbán et al., 2012). Por su parte, Skinner et al. (2011) perciben la interacción trabajo-familia como un elemento que se deriva del balance trabajo-familia. Es decir, estos autores plantean que, si existe un balance entre el trabajo y la familia, las interacciones que se derivan del mismo serán más beneficiosas. Rodríguez-Montalbán

et al. (2012) hacen hincapié en que más allá de permanecer en una perspectiva limitante, el comenzar a ver el constructo desde una óptica más positiva puede ser de mayor beneficio a las personas y los entornos organizacionales. Para estos autores, *“los aspectos de la vida familiar generan recursos, destrezas y habilidades que pueden ponerse en práctica en el ámbito laboral y viceversa”* (Rodríguez-Montalbán et al., 2012, p. 74).

Jacobs (2006) denota que en ocasiones *“es difícil crear una interacción positiva y balanceada entre la vida laboral y personal ya que usualmente se coloca una presión individual que puede tener implicaciones negativas en su trabajo”* (p. 1). El mundo del trabajo es complicado y las responsabilidades de un puesto pueden extenderse a otras esferas de nuestra vida si no existe un buen manejo del tiempo o si existen interrupciones inesperadas. Como consecuencia, esto traería como resultado menos tiempo de calidad con nuestros seres significativos dado que seguimos pensando en lo que dejamos de hacer en el trabajo. Como bien expone Jacobs (2006) la presión que ejerce este panorama crea unas emociones que hacen que el individuo sienta que está en conflicto constante. Cuando la persona se ve obligada a escoger un rol sobre otro (personal vs. laboral), esto genera consecuencias negativas al momento de desempeñarse en alguno de los roles. Un aspecto importante es que *“utilizar el término ‘balance’ ignora la posibilidad de que ambos dominios pueden influenciarse mutuamente de una manera constructiva al transferirse atributos positivos”* (Jacobs, 2006, p. 17).

En este punto es importante resaltar a qué aspectos se refiere cuando se habla de la interacción trabajo-familia y viceversa, tanto a nivel negativo como positivo. La Escala SWING de Geurts et al. (2005) se desarrolló para medir sus cuatro dimensiones positivas y negativas. Con la información que se derive al administrar la escala se pretende tener un entendimiento sobre cómo influye un rol en el otro, y como establecen Rodríguez-Montalbán et al. (2012), poder identificar qué beneficios se obtienen cuando extrapolamos el aprendizaje que obtuvimos en el desempeño de un rol a otro.

### **Constructos afines a la Interacción Trabajo-Familia**

En la literatura, aparecen algunos constructos relacionados a la interacción trabajo-familia. Por ejemplo, el conflicto trabajo-familia se considera un elemento inherente cuando se intentan manejar varios

roles a la misma vez (Greenhaus & Beutell, 1985). Por ello, para evitar el conflicto se deben armonizar las interacciones entre los roles laborales y familiares. Cabe destacar que el conflicto trabajo-familia se diferencia de la interacción trabajo-familia debido a que únicamente considera los factores negativos que inciden entre ambos roles. Por otro lado, Greenhaus y Allen (2011) analizaron el balance trabajo-familia desde lo negativo y lo positivo dado a la interferencia que se genera entre ambos roles cuando no existe un balance. Cuando estos autores hablan del lado negativo se refieren a que el trabajo y la familia son elementos mutuamente excluyentes lo cual dificulta la participación de la persona en ambas esferas. Este balance trabajo-familia se diferencia de nuestro constructo principal ya que el mismo sugiere que para que se pueda alcanzar un balance no pueden existir mayores complicaciones entre ambos roles.

Desde otra perspectiva, cuando se habla de la conciliación trabajo-familia es preciso hacer una distinción entre el 'tiempo de trabajo' y 'no trabajo'. El 'tiempo de trabajo' se refiere al *"tiempo que se le dedica a actividades laborales o académicas"*; mientras que el 'no trabajo' es el *"conjunto de tareas prescritas y preferidas fuera del ámbito laboral o del tiempo de trabajo"* (Salanova Soria & Cifre Gallego, 2004, p. 115). La conciliación trabajo-familia se diferencia de la interacción trabajo-familia porque trae a consideración que existen actividades fuera del lugar de trabajo y estas conllevan otras responsabilidades (Salanova Soria & Cifre Gallego, 2004). Por último, la conciliación vida laboral-vida personal se define como *"el nivel satisfactorio de involucración o ajuste entre los múltiples roles en la vida de una persona"* (Lazar et al., 2010, p. 202). Este constructo se diferencia de la interacción trabajo-familia ya que trata de ser mayormente inclusivo al considerar que no todas las personas poseen una composición similar y no todas pueden circunscribirse al término 'familia'.

### Marco Teórico de la Interacción Trabajo-Familia

Algunas de las teorías y modelos que se trabajan cuando se habla del tema interacción trabajo-familia son: la teoría de rol (Kahn et al., 1964), la teoría de las barreras (Ashforth et al., 2000), la teoría de conservación de recursos (Hobfoll, 1998) y el modelo de intereses centrales de vida (Dubin, 1956). Cada uno de estos enfoques, abona al entendimiento del tema debido a

que intentan explicar desde diversas perspectivas cómo es que se puede generar la interacción entre la vida laboral y la familiar. No obstante, la teoría que estaremos utilizando es la teoría esfuerzo-recuperación de Meijman y Mulder (1998). Esta teoría postula que, en el diario vivir, la conducta adaptativa desarrolla reacciones negativas con relación a la carga laboral mientras que las oportunidades para recuperarse son limitadas (Geurts et al., 2005). De igual manera, Geurts et al. (2005) destacan que esta situación tiene sus efectos dado que cuando *"el trabajador no puede regular los esfuerzos invertidos, excede los límites aceptables resultando en reacciones negativas que pueden incidir en el dominio del hogar"* (p. 321). Por tanto, este mismo efecto que establecen los autores se puede extrapolar si la situación en el hogar tuviera efectos negativos o positivos dado que los efectos se verán en su lugar de trabajo. Si se relacionan todos estos planteamientos a este estudio, la teoría esfuerzo-recuperación destaca una *"diferencia entre la dirección de la influencia (i.e., trabajo a familia y viceversa) y la calidad de la influencia (i.e., negativa o positiva)"* (Meijman & Mulder, 1998, p. 320).

### Antecedentes y Consecuencias de la Interacción Trabajo-Familia

Para conocer más sobre este constructo, es imperativo conocer qué aspectos inciden en el mismo y las consecuencias asociadas a él. Entre los principales antecedentes negativos de la interacción trabajo-familia se encuentran los siguientes: las altas demandas en el rol laboral y familiar (Skinner et al., 2011); el aumento en la población de adultos mayores representando un gasto económico que los cuidadores deben asumir cuando no tienen asistencia mientras trabajan, la sobrecarga de tareas cuando otras personas no cumplen con sus responsabilidades y otros deben asumirlas, la tecnología como medio de conexión en cualquier localidad logrando una difuminación de las líneas imaginarias entre los roles (Beauregard, 2015). Jacobs (2006) establece también como antecedentes la presión laboral, las pesadas cargas de trabajo, el estrés y las obligaciones familiares partiendo de las diferencias de género y su efecto en el comportamiento de cada rol; mientras que Aliaga Pérez et al. (2017) entiende que es importante destacar el tipo de liderazgo, la percepción de los supervisores respecto al género y su incidencia en sus tareas diarias. No obstante, en términos positivos se mencionan los



siguientes: un balance adecuado entre los roles laborales y personales (Rodríguez-Montalbán et al., 2012); el emprendimiento, el entorno organizacional y la organización de las tareas (Robles, 2015).

Por otro lado, entre las consecuencias de la interacción trabajo-familia desde la perspectiva negativa, se pueden destacar: problemas para tener un tiempo adecuado para compartir en familia, problemas físicos y problemas de socialización (Skinner et al., 2011); faltas de un tiempo de calidad, presiones emocionales y físicas y bajos niveles de productividad (Jacobs, 2006). Sin embargo, los aspectos vinculados desde la perspectiva positiva de la interacción trabajo-familia se encuentran: mayores niveles de bienestar del personal y engagement (Rodríguez-Montalbán et al., 2012) y buen desempeño laboral (Robles, 2015).

### Medición de los Constructos Vinculados al Trabajo-Familia

Al hacer un análisis de la literatura se identificaron varios instrumentos desarrollados en diversos países. En primer lugar, las escalas desarrolladas en Estados Unidos fueron el *Multidimensional Measure of Work-Family Conflict* (Carlson et al., 2000), el *Balance Scale* (Brett & Stroh, 2003) y el *Satisfaction with Work-Family Balance Scale* (Valcour, 2007). Por otro lado, en Nueva Zelanda se desarrolló el *Work-Life Balance Scale* (Brough et al., 2014). De igual manera, en Alemania se desarrollaron el *Work Life Balance Culture Scale* (WLBCS) (Nitzsche et al., 2014) y el *Work-NonWork Interface Management Questionnaire* (Spieler et al., 2018). En el Reino Unido, se desarrolló el *Work-Life Balance Self Management Competencies Survey* por McDowall y Lindsay (2014). En India, el *Work-Life Balance Scale* por Jain y Jain (2015). Por último, en Puerto Rico Martínez-Lugo y Rodríguez-Montalbán (2018) desarrollaron la Escala de Conciliación Vida Laboral y Vida Personal.

Para propósito de este escrito describiremos más en detalle la Escala de Interacción Trabajo-Familia (SWING) que desarrollaron Geurts et al. (2005) y que fue adaptada por Moreno Jiménez et al. (2009). La Escala de Interacción Trabajo-Familia (SWING) que desarrollaron Geurts et al. tiene como propósito medir la interacción entre el trabajo y la familia tomando como punto de partida la direccionalidad y la cantidad de influencia que genera cada rol sobre el otro. Los autores se enfocaron en las siguientes

dimensiones: (1) interacción negativa trabajo-familia, (2) interacción negativa familia-trabajo, (3) interacción positiva trabajo-familia y, por último, (4) la interacción positiva familia-trabajo. Al analizar la confiabilidad de la Escala SWING, Geurts et al. (2005) destacan que la interacción negativa familia-trabajo tiene un alfa de Cronbach que fluctúa entre .67 a .72; la interacción negativa trabajo-familia tiene un alfa de .85; la interacción positiva trabajo-familia un alfa de .72 y, por último, la interacción positiva familia-trabajo tiene un alfa de .78 (p. 330). Si se comparan estos coeficientes alfa de Cronbach con la confiabilidad de la adaptación de Moreno Jiménez et al. (2009) se puede entender que existen ciertas similitudes ya que fluctúan entre .77 a .89 (p. 334). Para culminar, en relación con la validez, ambos grupos de investigadores sustentan la teoría de Esfuerzo y Recompensa (Meijman & Mulder, 1998).

### Objetivos del Estudio

El objetivo general del estudio es analizar las propiedades psicométricas de la Escala Interacción Trabajo-Familia (SWING) de Geurts et al. (2005) adaptada por Moreno Jiménez et al. (2009) a una muestra de trabajadores en Puerto Rico. En términos específicos: se examinó la estructura factorial de la Escala Interacción Trabajo-Familia (SWING) mediante un análisis de factores confirmatorios y se analizó la capacidad de discriminación de las premisas de la escala. De igual manera, se llevó a cabo un análisis de confiabilidad interna de la escala mediante el coeficiente alfa de Cronbach y se realizó un análisis de varianza media extraída para auscultar la validez del constructo abordando tanto la validez convergente como divergente.

## MÉTODO

### Diseño de Investigación

En esta investigación, se realizó un análisis secundario de unos datos obtenidos previamente por Rodríguez-Montalbán et al. (2012), Rodríguez-Montalbán y Martínez-Lugo (2017) y Rodríguez-Montalbán (2018). Nuestro estudio tiene un diseño de tipo instrumental pues tiene como propósito delimitar las propiedades psicométricas de los instrumentos de medición partiendo de análisis de validez de constructo, análisis de premisas y análisis de fiabilidad (Montero & León, 2007).

## Participantes

La muestra del estudio fue una por disponibilidad y contó con 886 participantes. El 62% ( $n = 549$ ) indicó ser del género femenino, mientras que el 38% ( $n = 337$ ) indicó ser del género masculino. Las edades fluctuaron entre 21 a 79 años ( $M = 35.90$ ,  $DE = 10.76$ ). Por otro lado, en relación con la preparación académica la opción de mayor porcentaje fue maestría con un 36.6%.

Por otra parte, en cuánto a los años que llevan trabajando los participantes los mismos fluctúan entre 21 años a 50 años ( $M = 13.73$ ,  $DE = 9.88$ ). En lo que respecta al tipo de organización, la mayor parte de la muestra se distribuyó en: privada (74.5%,  $n = 660$ ) y pública (20.5%,  $n = 182$ ). Por otra parte, en lo que respecta al tipo de industria, los porcentajes mayores fueron en: manufactura (33.2%,  $n = 294$ ), ventas (26.5%,  $n = 235$ ) y servicio (16.4%,  $n = 145$ ). De otro lado, en lo que respecta al tipo de empleado, el 75.8% ( $n = 672$ ) trabaja a tiempo completo, mientras el 24.4% ( $n = 214$ ) trabaja a tiempo parcial. Por último, el 33.7% ( $n = 299$ ) indicó que tiene personal a cargo y el 66.3% ( $n = 587$ ) respondió que no.

## Instrumentos

**Cuestionario de datos sociodemográficos.** En este cuestionario se solicitó a los participantes información referente a género sexual, edad, preparación académica, número de años que lleva trabajando, organización para la que trabaja (i.e., privada, pública, federal, organización sin fin de lucro), sector para el cual trabaja, tipo de trabajo (i.e., tiempo completo o tiempo parcial) y supervisión.

**Escala SWING.** La versión en español de Escala de Interacción Trabajo-Familia (SWING) de Geurts et al. (2005) se desarrolló con el propósito de medir la interacción entre el trabajo y la familia partiendo de la direccionalidad y la cantidad de influencia que genera cada rol sobre el otro. La SWING cuenta con 22 premisas con un formato de respuesta que va desde 0 (*nunca*) hasta 3 (*siempre*). Se compone de cuatro dimensiones: (1) interacción negativa entre trabajo-familia ( $\alpha = .91$ ) (e.g. *Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos*); (2) interacción negativa familia-trabajo ( $\alpha = .83$ ) (e.g. *Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos*); (3) interacción positiva trabajo-familia ( $\alpha = .82$ ) (e.g., *Después de un día o una*

*semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amistades*); (4) interacción positiva familia-trabajo ( $\alpha = .86$ ) (e.g., *Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amistades, tu trabajo te resulta más agradable*). De acuerdo con Moreno Jiménez et al. (2009) la escala demostró una adaptación adecuada y unas propiedades psicométricas buenas lo cual implica que es válida y confiable para medir las relaciones de trabajo y familia.

## Procedimientos Generales

Inicialmente, se pidió autorización al Dr. Ramón Rodríguez-Montalbán para utilizar las matrices de los datos de sus investigaciones. Luego, se creó una matriz con todas las variables comunes en todas las bases de datos provistas. Por último, se realizaron los siguientes análisis estadísticos: (1) análisis de factores confirmatorios, (2) ecuaciones estructurales, (3) análisis discriminatorios, (4) correlación  $r$  de Pearson, (5) alfa de Cronbach, (6) Omega de McDonalds, (7) varianza media extraída y (8) análisis de validez convergente y divergente. Para obtener estos resultados, se utilizaron los programas de IBM SPSS Statistics versión 28, IBM AMOS Graphics versión 28 y R versión 4.2.1.

## RESULTADOS

### Análisis Descriptivos de los Ítems

Se calcularon las medias y desviaciones estándar para los 22 ítems de la escala para analizar sus propiedades psicométricas. Las medias de los ítems oscilaron entre .36 y 2.31, mientras que las desviaciones estándar fluctuaron entre .628 y 1.026. Cuando se calcularon los estadísticos de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk se evidenció que los datos no siguen una distribución normal ( $p < .001$ ). A su vez, se analizó la normalidad multivariante de los datos utilizando las pruebas estadísticas  $M$  de Mardia, Henze-Zirkler y Doornik-Hansen. Los resultados mostraron que no hay normalidad multivariante de los datos:  $M$  de asimetría = 76.69066,  $\chi^2$  (2024) = 11366.343,  $p < .001$ ;  $M$  de curtosis = 658.2665,  $\chi^2$  (1) = 3559.387,  $p < .001$ ; Henze-Zirkler = 3.197944,  $\chi^2$  (1) = 4.11,  $p < .000$ ; Doornik-Hansen  $\chi^2$  (44) = 2039.544,  $p > .000$ . Por ende, cuando no se cumple con la normalidad de los datos se utilizan las correcciones de Satorra

y Bentler (2001) para calcular el ajuste de los modelos de ecuaciones estructurales.

### Análisis Factorial de la Escala

La estructura factorial se examinó mediante el análisis confirmatorio de factores con ecuaciones estructurales. En este proceso se pusieron a prueba tres modelos. El primero fue un modelo base (M1) en donde los 22 ítems de la escala están representados en un solo factor. Los resultados del análisis confirmatorio para el M1 no presentaron un buen ajuste para los datos (véase Tabla 1). Ante esto, se procedió a poner a prueba un modelo de cuatro factores donde INTF cuenta con 8 ítems, INFT cuenta con 4 ítems y tanto IPTF como IPFT cuentan con 5 ítems por factor (M2). Mediante un proceso iterativo de análisis y siguiendo las recomendaciones de Schumacker y Lomax (2010) se eliminaron aquellos ítems con cargas factoriales menores a .65. Como resultado de ello se procedió a poner a prueba el modelo eliminando los ítems 13, 14 y 18 (M3). Al eliminar estos ítems, la escala permaneció solo con las premisas que poseen una carga factorial mayor a .65. Una vez obtenidos los resultados del análisis, se demostró que el análisis confirmatorio del modelo final (M3) posee un buen ajuste a los datos,  $\chi^2$  corregido = 7023.15 (171)  $p < .000$ ,  $NFI$  corregido = .89,  $TLI$  corregido = .92,  $CFI$  corregido = .93,  $RNI$  corregido = .93,  $IFI$  corregido = .93,  $AIC$  corregido = 787.60,  $RMSEA$  = .07,  $SRMR$  = .05. Estos índices de ajuste relativos cumplen con los niveles aceptables propuestos por Satorra y Bentler (2001) (ver Figura 1). Según Schumacker y Lomax (2010) recomiendan utilizar el AIC para comparar modelos de ecuaciones estructurales cuando los valores de  $\chi^2$  son estadísticamente

significativos. Ante este panorama, el M2 con los cuatro factores demuestra un índice mayor ( $AIC = 1164.86$ ); mientras que cuando se eliminaron los ítems 13, 14 y 18 del M3 demuestra un índice menor ( $AIC = 870.89$ ) a los obtenidos. Por tanto, se puede decir que el M3 tiene un mejor ajuste en relación con los datos anteriormente presentados.

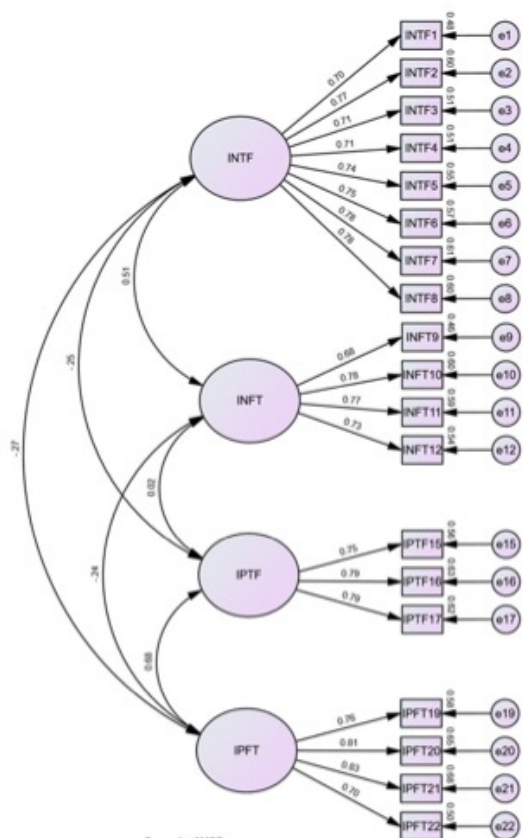


Figura 1. Modelo final de la Escala de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

Tabla 1

Indicadores de Ajuste para Análisis Confirmatorio de Factores de la Escala de Interacción Trabajo-Familia (SWING).

Modelo	$X^2_{corr}$	GL	RMSEA	SRMR	$CFI_{corr}$	$TLI_{corr}$	$AIC_{corr}$	$\Delta AIC_{corr}$ comparado con M3	RMSEA comparado con M3
M1	7857.631	209	.161	.167	.493	.440	5033.422	4245.823	.065
M2	7909.876	203	.069	.052	.913	.901	1070.963	3962.459	.065
M3	7023.152	146	.070	.048	.930	.918	787.599		.065

### Análisis de los Ítems

Cuando se examinó la capacidad de discriminación de los 22 ítems mediante el índice de correlación ítem total, los mismos fluctuaron entre .63 y .75, mientras que la varianza explicada en los ítems oscila entre .48 y .68 (Ver tabla 2). Los índices de discriminación que se encontraron están por encima del mínimo recomendado de .30 (Kline, 2005).

**Tabla 2**

*Índices de Discriminación y Varianza explicada de los ítems del SWING.*

Ítems	Índice de discriminación	R <sup>2</sup>
1. INTF1	.65	.48
2. INTF2	.73	.60
3. INTF3	.68	.51
4. INTF4	.68	.51
5. INTF5	.71	.55
6. INTF6	.72	.57
7. INTF7	.73	.61
8. INTF8	.74	.60
9. INFT9	.63	.49
10. INTF10	.68	.60
11. INTF11	.66	.59
12. INTF12	.70	.54
13. IPTF15	.67	.56
14. IPTF16	.68	.63
15. IPTF17	.68	.62
16. IPFT19	.67	.58
17. IPFT20	.75	.65
18. IPFT21	.74	.68
19. IPFT22	.63	.50

*Nota.* R<sup>2</sup> = Varianza explicada; Ítems del INTF1 – INTF8 = Interacción Negativa Trabajo-Familia; Ítems del INFT9 – INTF12 = Interacción Negativa Familia-Trabajo; Ítems del IPTF15 - IPTF17 = Interacción Positiva Trabajo-Familia; Ítems del IPFT19 – IPFT22 = Interacción Positiva Familia-Trabajo. Los ítems IPTF13, IPTF14 e IPFT18 fueron eliminados.

### Análisis de Confiabilidad

Se analizó la consistencia interna del instrumento con los índices alfa de Cronbach y omega de McDonalds. Los valores alfa ( $\alpha$ ) de Cronbach y omega ( $\omega$ ) de McDonalds fueron los siguientes por cada

subescala: Interacción Negativa Trabajo Familia (INTF) ( $\alpha = .91$ ;  $\omega = .91$ ); Interacción Negativa Familia Trabajo (INFT) ( $\alpha = .83$ ;  $\omega = .79$ ), la Interacción Positiva Trabajo Familia (IPTF) ( $\alpha = .82$ ;  $\omega = .83$ ) y para el factor de Interacción Positiva Familia Trabajo (IPFT) ( $\alpha = .86$ ;  $\omega = .84$ ) (Ver tabla 3).

### Análisis de Validez Convergente y Discriminante

Se analizó la validez convergente y discriminante mediante la Varianza Media Extraída (VME). El motivo para utilizar este tipo de validez estriba en que miden el promedio de varianza explicada respecto al constructo en los ítems. De acuerdo con lo que establecen Fornell y Larcker (1981), los valores altos implican que la varianza de error es menor. Los valores de VME de todos los constructos que se analizaron son: INTF (VME = .55), INFT (VME = .55), IPTF (VME = .60) e IPFT (VME = .60). Según, Fornell y Larcker (1981) si los valores son igual o mayores a .50 los mismos se consideran aceptables. Por tanto, los valores obtenidos en cada factor fluctuaron en puntuaciones mayores a .50.

De igual manera, se procedió a examinar la relación entre los constructos mediante la correlación de  $r$  de Pearson. Las correlaciones entre los factores de las puntuaciones directas fluctuaron entre .01 y .58. Las dimensiones Interacción Negativa Familia-Trabajo y la Interacción Positiva Trabajo-Familia no correlacionaron significativamente  $r(884) = .01, p = .72$ . Las correlaciones entre los factores latentes fluctuaron entre .02 - .68. Las dimensiones Interacción Negativa Familia-Trabajo y la Interacción Positiva Trabajo-Familia no correlacionaron significativamente  $r(884) = .02, p = .71$ . La varianza compartida entre las dimensiones del SWING fluctúa entre .04 y .37. Tomando esta información y contrastando la misma con lo que establece Fornell y Larcker (1981) la varianza compartida entre los constructos debe ser menor a la varianza explicada, esto permitiría que se cumpla con el criterio de validez discriminante. Por ende, todos los valores de la VME de las dimensiones son mayores a la varianza compartida entre los factores, por lo que se concluye que el instrumento cumple con el criterio de validez discriminante con esta muestra en Puerto Rico.



**Tabla 3***Medias, Desviaciones Estándares, Alfas, Fiabilidad Compuesta, Varianza Media Extraída, y Correlaciones (N = 886).*

	<i>M</i>	<i>DE</i>	$\alpha$	$\omega$	<i>VME</i>	1	2	3	4
1. Interacción Negativa Trabajo-Familia	.86	.64	.91	.91	.55		.51*	-.25*	-.27*
2. Interacción Negativa Familia-Trabajo	.50	.54	.83	.83	.55	.46*		.02	.68*
3. Interacción Positiva Trabajo-Familia	1.81	.86	.82	.79	.60	-.21*	.01		-.24*
4. Interacción Positiva Familia-Trabajo	2.24	.72	.86	.84	.60	-.24*	-.21*	.58*	

*Nota.* *M* = media; *DE* = desviación estándar;  $\alpha$  = alfa de Cronbach;  $\omega$  = omega de McDonald; *VME* = varianza media extraída. Correlación significativa a  $p < .001$ , representados con asteriscos (\*). Los valores sobre la diagonal representan las correlaciones entre los factores latentes, mientras que los valores por debajo de la diagonal representan las correlaciones de las puntuaciones directas.

## DISCUSIÓN

El objetivo primordial de este estudio fue examinar las propiedades psicométricas (i.e., análisis factoriales, índices de discriminación de los ítems, confiabilidad y validez) de la Escala Interacción Trabajo Familia (SWING) de Geurts et al. (2005) adaptada por Moreno Jiménez et al. (2009) en una muestra de personas empleadas en Puerto Rico. Los resultados mostraron que la Escala SWING posee índices adecuados respecto a la validez discriminante y a la confiabilidad para poder utilizarse como medida de la interacción trabajo-familia en investigaciones e intervenciones organizacionales. Como resultado del análisis factorial del SWING se pudo replicar la estructura factorial propuesta por los autores de la escala considerando las cuatro dimensiones. Siguiendo las recomendaciones de Schumacker y Lomax (2010) se eliminaron los ítems 13, 14 y 18 debido a que sus cargas factoriales estaban por debajo de .65. Tomando como base los datos obtenidos, se puede concluir que la Escala SWING posee unos índices adecuados en cada análisis realizado lo que permite evidenciar que posee las propiedades psicométricas adecuadas para medir la interacción trabajo-familia en los contextos laborales en Puerto Rico.

### Implicaciones Teóricas y Prácticas

El tener datos sobre las propiedades psicométricas de la Escala SWING nos ayuda a tener información relevante que aporta tanto a nivel teórico como práctico. Los hallazgos obtenidos por Geurts et al. (2005) con la escala original y los resultados obtenidos en nuestro estudio tienen muchos elementos en común respecto a las propiedades psicométricas de esta.

Entendemos entonces que nuestro estudio ayuda a validar en una muestra de personas empleadas en un contexto cultural diferente el modelo teórico planteado por Geurts et al. (2005) al desarrollar la escala. Nuestros datos confirman la estructura factorial de cuatro dimensiones del constructo interacción trabajo-familia que utilizaron Geurts et al. (2005) y que sirvió como base para el desarrollo de la escala SWING.

Por otra parte, en relación con las implicaciones prácticas, el tener una escala con buenas propiedades psicométricas obtenidas en una muestra de personas que trabajan en Puerto Rico nos beneficia de varias maneras. En primer lugar, el saber que la escala SWING posee propiedades psicométricas apropiadas permite que otras personas puedan utilizarla en proyectos de investigación sobre el constructo interacción trabajo-familia. En segundo lugar, la escala puede utilizarse con más confianza al conocer sus características psicométricas al realizar intervenciones a nivel organizacional (e.g., diagnósticos organizacionales, entre otros). Los resultados obtenidos en esta investigación ayudan a ampliar el conocimiento existente sobre el tema al brindar un instrumento capaz de medir la direccionalidad y la influencia de la interacción trabajo-familia en Puerto Rico y que cuenta con las características esperadas en el ámbito psicométrico.

### Fortalezas y Limitaciones del Estudio

Como toda investigación, el presente estudio posee algunas limitaciones, y aportaciones. Respecto a las limitaciones, en este estudio el muestreo original se obtuvo por disponibilidad, por lo que no se pueden generalizar los resultados obtenidos. Sin embargo,

aunque fue por disponibilidad, la muestra de 886 participantes es heterogénea y facilitó la recopilación de información en diversos grupos demográficos y organizacionales. A pesar de las limitaciones mencionadas, a través de este estudio llevó a cabo un análisis cuantitativo riguroso de la Escala de Interacción Trabajo Familia demostrando sus propiedades psicométricas en el contexto laboral puertorriqueño y permitiendo que se pueda utilizar en investigaciones académicas y en intervenciones organizacionales.

### Uso de la Escala Interacción Trabajo-Familia (SWING)

La SWING es una escala autoadministrable. El propósito de esta escala es medir la interacción tanto positiva como negativa en el trabajo-familia y viceversa. Para computar las puntuaciones compuestas de cada dimensión del SWING, se suman las puntuaciones de cada ítem de cada dimensión y se dividen entre el número de ítems. Luego, se promedian las puntuaciones de los ítems en cada una de las dimensiones. Las puntuaciones de cada factor fluctuarán entre una puntuación mínima de 0 y una máxima de 3.

### Futuros Estudios

Con los hallazgos obtenidos en este estudio, pretendemos brindar información relevante que pueda asistir en futuras investigaciones o estudios. Por ejemplo, recomendamos realizar un análisis de la validez discriminante entre el constructo interacción trabajo-familia y el constructo balance vida laboral-vida personal. A su vez, ante tantos cambios sociales que están ocurriendo se podrían auscultar las consecuencias tanto positivas como negativas que el teletrabajo está trayendo en la interacción trabajo-familia. Por otro lado, y partiendo de los movimientos hacia la diversidad e inclusión, recomendamos que se desarrollen instrumentos donde se evalúe la interacción del trabajo con otras áreas de la vida personal del individuo. Como ya hemos planteado, no todas las personas poseen una vida familiar y sería de interés científico poder conocer cómo su participación en otros roles a nivel personal interactúa, positiva o negativamente, con su rol de trabajo; auscultar cómo los aprendizajes en otras áreas de su vida personal adicional a la familiar pueden incidir en su vida laboral y viceversa.

## CONCLUSIÓN

Como se puede apreciar en la literatura citada, la interacción trabajo-familia no siempre es un objetivo fácil de lograr. La razón primordial para que esto ocurra es el movimiento tan acelerado que impera en nuestra sociedad. La mayor parte del tiempo esta falta de interacción es un elemento latente, pero pocos sectores de nuestra sociedad han entendido la importancia que esto tiene. Ante este panorama tan cambiante, las organizaciones deben poseer instrumentos adecuados que les permitan obtener la información necesaria para aminorar la repercusión que pueda tener la interacción trabajo-familia. Por tanto, al analizar las propiedades psicométricas de esta escala, se abre una puerta para que en el futuro se puedan realizar investigaciones más robustas sobre el tema y a su vez, que se puedan utilizar tanto en el ámbito laboral como investigativo partiendo de las recomendaciones provistas.

Ahora bien, con este estudio pionero donde se analizan las propiedades psicométricas de la Escala Interacción Trabajo-Familia (SWING) se da un gran paso para que otros profesionales continúen ampliando la información que se tiene de este constructo. Tal como mencionan Román Cabán et al. (2021) *“las organizaciones diariamente se enfrentan a múltiples desafíos que en ocasiones deben ser trabajados de manera inmediata”* (p. 2). Con este estudio, se provee información importante respecto a las propiedades psicométricas de la Escala SWING, lo cual permite que se pueda utilizar tanto en la academia como en las organizaciones. Como profesionales de la Psicología Industrial Organizacional, es nuestra labor continuar aportando y haciendo la diferencia, por tanto, es de nuestro interés que las investigaciones respecto a este constructo puedan explorar y continuar desarrollando instrumentos que sean adaptados a nuestro contexto laboral en Puerto Rico.

**Financiamiento:** La presente investigación no fue financiada por alguna entidad ni patrocinada.

**Agradecimientos:** Mis agradecimientos van dirigidos a todas aquellas personas que fungieron como mi red de apoyo en mi proceso doctoral. En especial al Dr. Miguel Martínez-Lugo y el Dr. Ramón Rodríguez-Montalbán quienes fueron mis mentores en este proceso.

**Conflicto de Intereses:** No existen conflictos de interés de parte de los autores de la investigación. Los financiadores no tuvieron ningún rol en el diseño del estudio; en la recopilación, análisis o

interpretación de datos; en la redacción del manuscrito o en la decisión de publicar los resultados.

**Aprobación de la Junta Institucional para la Protección de Seres Humanos en la Investigación:** La Junta Institucional para la Protección de Sujetos Humanos en la Investigación (Institucional Review Board) de la Institución Carlos Albizu, Recinto de San Juan aprobó el protocolo realizado (#Fall 21-46).

**Consentimiento o Asentimiento Informado:** Todo participante completó un consentimiento informado antes de participar de la investigación.

**Proceso de Revisión:** Este estudio ha sido revisado por pares externos en modalidad de doble ciego. El editor encargado del proceso de revisión fue Juan Aníbal González-Rivera.

## REFERENCIAS

- Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2019). A cybernetic model of work-life balance through time. *Human Resource Management Review, 29*(4), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.01.001>
- Aliaga Pérez, S., Barrenechea Ranilla, J. L., Carbajal Contreras, K. E., & Vivanco Palacios, W. (2017). *Balance entre la vida familiar y laboral: una mirada desde la percepción de los jefes* [Tesis de maestría inédita]. Pontificia Universidad de Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/9600>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review, 25*(3), 472-491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Beauregard, T. A. (2015, marzo-abril). Work-life conflict and interaction. *INFO Magazine, 48*, 1. [https://www.academia.edu/12368215/Work\\_life\\_conflict\\_and\\_interaction](https://www.academia.edu/12368215/Work_life_conflict_and_interaction)
- Brett, J.M., & Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours a week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology, 88*(1), 67-78. <https://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.67>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management, 25*(19), 2724-2744. <https://dx.doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 249-276. <https://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Cermeño, E. P. (2017). Conciliación (laboral y familiar) = Reconciliation (of work and family life). EUNOMÍA. *Revista en Cultura de la Legalidad, 13*, 226-234. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2017.3818>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the "central life interests" of industrial workers. *Social problems, 3*(3), 131-142. <https://doi.org/10.2307/799133>
- Fernández Arroyo, J. (2016). *Relación entre la interacción trabajo-familia y la satisfacción marital* [Disertación doctoral no publicada]. Universidad del Turabo.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(2), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dikkers, J. S., Van Hooff, M. L., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations, 19*(4), 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (eds.), *Handbook of occupational health psychology* 2nd ed. (pp. 165-183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0115-6>
- Ingunza Lastra, N.B., & Carrasco Muñoz, M.A. (2019). Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING) en trabajadores de empresa minera de la Libertad, Perú. *Fortalecimiento Educativo y Pedagógico e Inclusión, 8*(8), 144-152. <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i8.807>
- Jacobs, D. (2006). *Experience of work-life interaction in the mining industry: A phenomenological study* [Disertación doctoral inédita]. North-West University.
- Jain, R., & Jain, S. (2015). Work-life balance among bank managers: An empirical study of Indian banks. *Abhigyan, 32*(4), 15-26. <http://dx.doi.org/10.1037/t54723-000>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. *Social Forces, 43*(4), 591-592. <https://doi.org/10.2307/2574480>
- Kline, T. J. B. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Editorial SAGE Publications.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies, 13*(1), 201-214. [https://www.ersj.eu/dmdocuments/10\\_1\\_p14.pdf](https://www.ersj.eu/dmdocuments/10_1_p14.pdf)
- MacDermid, S. M. (1998). Work/Life: What is it and why does it matter? *Center for Families Publications, 20*.
- McDowall, A., & Lindsay, A. (2014). Work-life balance in the police: The development of a self-management competency framework. *Journal of Business and Psychology, 29*(3), 397-411. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9321-x>
- Madhooha, P. K. (2018). A study on work-life balance of employees in newspaper industry. With special reference to deccan chronicle holdings limited, Vijayawada. *International Journal of*

- Research and Analytical Reviews*, 5(4), 198-1102. [http://ijrar.com/upload\\_issue/ijrar\\_issue\\_20542517.pdf](http://ijrar.com/upload_issue/ijrar_issue_20542517.pdf)
- Martínez-Lugo, M., & Rodríguez-Montalbán, R. (2018, 25-27 de enero). *Conciliación vida personal/vida Laboral: Concepto y medida* [Sesión de conferencia]. 64ta Convención de la Asociación de Psicología de Puerto Rico: Psicología para la Gente, Ponce, Puerto Rico.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds), *Handbook of work and organizational psychology* (pp. 5-33). Psychology Press.
- Montero, I., & León, O. G. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862. [https://www.aepc.es/ijchp/GNEIP07\\_es.pdf](https://www.aepc.es/ijchp/GNEIP07_es.pdf)
- Moreno Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A., & Geurts, S. A. E. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337. <https://www.psicothema.com/pdf/3635.pdf>
- Nitzsche, A., Jung, J., Kowalski, C., & Pfaff, H. (2014). Validation of the work-life balance culture scale (WLBCS). *Work*, 49(1), 133-142. <https://doi.org/10.3233/WOR-131643>
- Pérez Sánchez, C., & Gálvez-Mozo, A.M. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athena Digital*, 15, 57-79. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n15.597>
- Robles, E. (2015). Perfil de la empresaria de microempresas en Puerto Rico. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(6), 95-106. <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n6-2015/RIAF-V8N6-2015-7.pdf>
- Rodríguez-Montalbán, R. (2018). *Antecedentes y consecuencias de la vida laboral y personal* [Datos brutos inéditos]. Universidad Albizu, Recinto de San Juan.
- Rodríguez-Montalbán, R., Vélez Pastrana, M., & Meléndez Sáez, M. (2012). El engagement y la interacción familia-trabajo: Un estudio exploratorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 31(2), 73-84. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/128/126>
- Rodríguez-Montalbán, R. & Martínez-Lugo, M. (2017). *Factores psicosociales del trabajo y la vida personal* [Datos brutos inéditos]. Universidad Albizu, Recinto de San Juan.
- Román Cabán, Y., Martínez-Lugo, M., & Rodríguez-Montalbán, R. (2021). Análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Autoeficacia en el Trabajo en una muestra de personas empleadas en Puerto Rico. *Revista Caribeña de Psicología*, 5, e5367. <https://doi.org/10.37226/rcp.v5i1.5367>
- Romeo, M., Yepes Baldó, M., & Berger, R. (2014). Contribución española e iberoamericana al estudio del “work life balance”: Claves para la intervención. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 48-58. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2321.pdf>
- Satorra, A., & Bentler, P. M. (2001). A scaled difference chi-square test statistic for moment structure analysis. *Psychometrika*, 66(4), 507-514. <https://doi.org/10.1007/BF02296192>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Skinner, N., Van Dijk, P., Elton, J., & Auer, J. (2011). An in-depth study of Australian nurses' and midwives' work-life interaction. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 49(2), 213-232. <https://doi.org/10.1177/1038411111400263>
- Salanova Soria, M. & Cifre Gallego, E. (2004). Estrategias de conciliación familia/trabajo: Buscando la calidad de vida. Estudios financieros. *Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios, Casos Prácticos: Recursos Humanos*, 259, 111-154.
- Spieler, I., Scheibe, S., & Stamov Roßnagel, C. (2018). Keeping work and private life apart: Age-related differences in managing the work-nonwork interface. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1233-1251. <https://doi.org/10.1002/job.2283>
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523. <https://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>
- Vesga Rodríguez, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 1(33), 121-135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>



Obra bajo licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).  
© 2022 Autores.